

PERSONÁLNÍ NOVINY SLEZSKÉ DIAKONIE

Skončila kampaň Společnou cestou ke zdraví.



„Všecko nechť se mezi vámi děje v lásce.“

1. Korintským 16:14

Z obsahu vybíráme:

- ✓ I kontrola může povzbudit
- ✓ Představujeme Vám nové kolegy!
- ✓ Age management a jeho opatření v oblastech

Zdá se mi to nebo nám nějak rychle utekl tento půlrok? Částečně ještě strávený v mnoha omezeních, ale také v aktivitách, které vedly až k dnešnímu rozvolňování vládních opatření. Něco jsme mohli, něco museli. Měli jsme možnost očkovat se proti Covidu 19, museli se testovat, zvládli jsme několik kontrol, zrekonstruovali budovy, provozovali jsme naše služby a aktivity, jak nejlépe jsme uměli a mohli.

Také jsme byli odměněni z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) odměnami v rámci dotačního titulu dle jednotlivých služeb a právních možností. A podařilo se navýšit krásnou částkou mzdové tarify.

Úspěšně proběhla kampaň Společnou cestou ke zdraví, ke které jste se mnozí připojili, za což děkujeme. Opět se dá říci, že to byl živý a úspěšný půlrok. V tomto období také došlo ke zvýšenému zájmu lidí o práci u nás, a to také v důsledku výrazného postižení některých oblastí veřejného života, jako je gastronomie nebo kultura apod., zejména na pozice pracovníků v sociálních službách.

Opačná je situace v profesi sociálního pracovníka. Již nyní jasně vidíme, že sociálních pracovníků není dostatek, zvláště, když budeme požadovat více než jen povinné vzdělání, ale i osobní kvality, osobní zralost a motivaci pro práci s cílovou skupinou klientů. Je to výzva pro nás všechny! Proto se k tématu sociálních pracovníků budeme vracet.

S přicházejícím časem dovolených Vám chci velmi poděkovat za Vaši práci a popřát Vám požehnaný čas strávený dle své úvahy tak, abyste si skutečně odpočinuli a načerpali další síly do práce, která je krásná, ale v mnoha ohledech náročná. Mnozí strávíte chvíle s blízkými, užívejte si je tak, aby se staly nezapomenutelnými krásnými okamžiky a trvalými vzpomínkami. Buďte zdraví a pozitivní (nikoliv Covid :-))!

S úctou k Vám a přáním nerušeného čtení Personálních novin

Lenka Waszutová,
vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů Slezské diakonie



OBSAH

Otázky na paní ředitelku	str. 3
Sociální pracovník – profese známá či neznámá?!	str. 4 - 6
I kontrola nás může povzbudit!	str. 7 - 8
Představujeme Vám nové kolegy!.....	str. 9 - 11
Aktuálně v řešení	str. 12 - 13
Koncepce personálního managementu, Chytrá neziskovka	str. 14
Age management a jeho opatření v oblastech	str. 15
Zhodnocení kampaně Společnou cestou ke zdraví	str. 16
Identita Slezské diakonie aneb etiketa v praxi.....	str. 17
Legislativní okénko	str. 18 - 19
Ptáte se nás a my odpovídáme	str. 20
Připravujeme, plánujeme, těšíme se na	str. 21
Osmisměrka	str. 21



Slezská diakonie, respektive zaměstnanci a mnozí klienti zejména v pobytových službách, měli obrovskou příležitost být mezi prvními naočkovanými proti Covidu 19. Očkování stále probíhá, ale v rámci distribuce vakcín jsme na konci. Předpokládáme, že bude naočkováno cca 50 % zaměstnanců. Je to hodně či málo? A jak vnímáte vakcinaci proti Covidu 19 a testování zaměstnanců?

V naší práci, službě potřebným lidem, je velmi důležité zdraví a bezpečí klientů a zaměstnanců. Děláme vše pro to, abychom je v této složité době co nejlépe ochránili. Testování zaměstnanců je jedna z možností, jak zamezit šíření nemoci v našich službách. Očkování vnímám jako účinnou ochranu v boji proti Covidu 19.

Ve Slezské diakonii proto zaujímáme k očkování jednoznačně pozitivní postoj. Snažíme se naše zaměstnance motivovat a podávat jim k tomuto tématu relevantní informace. Já sama jsem se dala naočkovat již taky. 50 % naočkovaných zaměstnanců je krásné číslo a já věřím, že bude i nadále stoupat. Ráda bych vyjádřila velké poděkování všem, kteří se nechali naočkovat.

Díky vakcinaci a testování se budeme vracet k normálnímu životu. Přesto, změní se něco? Nebo budeme fungovat stejně?

Během pandemie jsme si ověřili, že Slezská diakonie je stabilní organizací, která umí skvěle fungovat i v době krize. Dění v našich službách a započaté aktivity se nezastavily ani v tomto těžkém čase. Především jsme poskytovali podporu našim klientům, ale taky jsme rekonstruovali, natírali, uklízeli naše budovy. Covid nás nezbrzdil. Během první vlny jsme se museli naučit žít a pracovat s mnoha omezeními a překonávat strach a nejistotu. Během druhé vlny jsme se setkali v našich službách tváří v tvář se zákeřnou nemocí a mnozí zaměstnanci si sáhli až na dno svých fyzických i psychických sil. Přesto, nebo právě proto, jsme se dokázali semknout, vzájemně si pomoci a vyjít jeden druhému vstříc. Pomáhala nám víra v Boha a společné modlitby. Útěchu jsme hledali v Bibli a duchovních hodnotách.

Návrat k normálnímu životu bude pozvolný. Budeme fungovat stejně, ale přesto trochu jinak. Budeme silnější, odolnější, zůstane v nás větší pokora a vděčnost. Věřím, že z našich srdcí nevymizí ani solidarita a ochota si i nadále nezištně pomáhat.

Jak plánujete strávit léto, dovolenou?

Léto mám velmi ráda, na dovolenou a čas strávený se svou rodinou už se moc těším. Vnímám, jak je pro každého z nás důležité si po měsících náročné práce pořádně odpočinout a nabrat nové síly. Volné dny plánuji trávit aktivně, procházkami v přírodě, jízdou na koloběžce nebo prací na zahradě. Těším se také, že si přečtu nějakou dobrou knihu, nebo budu jen tak relaxovat. Největší radostí pro mne budou společné chvíle s mými nejbližšími.

Všem zaměstnancům přeji krásně prožitou dovolenou, ať už ji prožijí kdekoli.

**S úctou
Zuzana Filipková**

➤ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK – PROFESE ZNÁMÁ ČI NEZNÁMÁ?!

Pro lidi ze sociálních služeb je to profese známá, i když ne vždy :-), ale pro širokou veřejnost často zůstává spojená s předsudky a nejasnou pracovní náplní. Zeptali jste se třeba někdy svých dětí, jestli ví, co dělá jejich maminka nebo tatínek? A co Vaši přátelé, dovedli by na tuto otázku odpovědět? Odpovědi se zřejmě budou lišit. Aby to nebylo příliš jednoduché, zákon o sociálních službách dělí poskytování sociálních služeb do několika forem – pobytových, ambulantních a terénních, a každá z nich má svá specifika. Pobytové sociální služby, jak už název napovídá, jsou spojené s ubytováním uživatelů v zařízení, které služby poskytuje. Do služeb ambulantních uživatelé docházejí nebo jsou doprovázeni či dopravováni a služby terénní jsou uživatelům poskytovány v jejich přirozeném sociálním prostředí. Ve Slezské diakonii máme téměř 150 sociálních pracovníků a bez nich by to nešlo. Možná i Vy sami jste někdy přemýšleli nad tím, jak se liší práce sociálního pracovníka v jednotlivých službách Slezské diakonie. Abychom se nad tím společně zamysleli, oslovili jsme několik kolegů z našich služeb a poprosili je o odpovědi na tři otázky, které nám pomohou na jejich práci nahlédnout blíže.



Co byste řekl, že je specifické pro Vaši práci s ohledem na typ sociální služby, ve které pracujete?

Každodenní práce ve specifickém sociálním prostředí uživatelů terénní služby, za všech podmínek. Práce v terénu je velmi přímá, kontaktní, bezprostřední, mnohdy plná emocí a spektrum řešených témat a problematik je vzhledem ke specifikům cílové skupiny, se kterou pracujeme, velmi široký. Problémy, o kterých si uživatelé se mnou povídají, jsou velmi různé, od snahy získat práci přes rodinné problémy, problémy se sousedy až po nedostatek peněz, které jdou bohužel ruku v ruce s dluhy.

Co Vás osobně na práci sociálního pracovníka baví?

Mít možnost navést uživatele ke snaze sami změnit jejich život, který je denně zatěžován různými problémy. Pracovat s nimi v rámci dialogu ve velmi nízkoprahovém typu služby na možnostech změny, zlepšení a postupné stabilizaci, která je mnohdy velmi nutná. Baví mě pracovat s faktem, že určitá míra rizika je pro uživatele motivační.

Na druhou stranu mě velmi baví například doprovázet uživatele na úřady, protože zde je větší prostor popovídat si s daným člověkem více neformálně, dozvědět se o něm některé věci, které pomáhají tvořit důvěrný vztah mezi uživatelem a sociálním pracovníkem.

V čem se soustavně vzděláváte a co se ještě plánujete naučit?

Vzdělávám se v oblastech zvyšování kvality poskytování sociální služby, ve které již 14 let pracuji. V tomto hodlám pokračovat, protože, jak je známo, tento proces je nekonečný.

Mou snahou do budoucna je vzdělávat se v oblasti využití psychoterapie v sociální práci. Chtěl bych se totiž neustále učit, jak navazovat důvěrný vztah s uživatelem a následně využívat bezpečného prostředí proto, aby mohla být služba poskytována maximálně možnou lidskou a vstřícnou formou.

**Bc. Vít Goryl, DiS., terénní
program KONTAKT Karviná**

➤ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK – PROFESE ZNÁMÁ ČI NEZNÁMÁ?!

Co byste řekla, že je specifické pro Vaši práci s ohledem na typ sociální služby, ve které pracujete?

Specifické pro náš projekt Housig First je vlastně celá naše práce s klienty, a i to, s jakou skupinou klientů v projektu pracujeme. Řídíme se principy Housing first a naše podpora je zaměřena na aktivní zapojení klienta bez donucení, asertivní přístup, avšak ne vynucovací či agresivní. Sociální práce má podpůrnou a konzultační úlohu, neslouží k „jakési kontrole“ nájemníků. Tito klienti opravdu potřebují komplexní podporu. Dle mého názoru patří náš projekt mezi projekty velmi inovativní. Cílová skupina, s kterou pracuji, patří k těm nejpotřebnějším a nejohroženějším a já spolu s kolegy v týmu se snažíme nabízet individuální podporu, která reaguje na jejich specifika.

Náš projekt realizujeme ve třech městech Třinec, Karviná a Frýdek-Místek. V Karviné pracujeme s jednotlivci s duševním onemocněním, ve Frýdku-Místku převážně s matkami samoživitelkami a v Třinci s jednotlivci i rodinami.



Co Vás osobně na práci sociálního pracovníka baví?

Na mé práci mě baví hlavně to, že je opravdu každý den jiný. Ještě snad nikdy jsem za dobu trvání projektu nezažila ten pocit, kdyby mi má práce připomínala rutinu. Je to asi hlavně tím, jak specifickou skupinu klientů v projektu máme. Každé ráno při cestě do práce sama přemýšlím, co nového bude a s čím mě zas nějaký klient překvapí. Je to taky do určité míry pro mne výzva, řešit s klienty jejich nečekané problémy, výkyvy jejich nálad a duševního rozpoložení.

Na začátku mě také hodně bavilo a motivovalo právě to, že lidé z ulice, azylových domů a ubytoven opravdu ze dne na den dostali novou šanci a okamžitě bydleli. Líbilo se mi, že již malý krůček byl vidět hned a klienti byli díky tomu opravdu motivováni pokračovat v dalších pozitivních změnách.

V čem se soustavně vzděláváte a co se ještě plánujete naučit?

Velmi důležitá pro mne byla Podzimní škola Housing First. Zde jsem se dozvěděla opravdu užitečné informace a rady, které byly pro můj vstup a práci v projektu důležité, a díky tomu jsem věděla, co vše lze v projektu očekávat.

Dále vzhledem k tomu, že u nás v Karviné pracujeme s jednotlivci a potýkáme se s pandemií, začal se u klientů objevovat problém s osamělostí. Proto jsem ráda, že jsem mohla absolvovat také školení zaměřené na prevenci osamělosti, a aktuálně se účastním školení projektu Podpora duše II zaměřené na práci s klienty s duševním onemocněním.

V budoucnu bych se chtěla více vzdělávat také v oblasti práce s klienty se závislostí.

Mgr. Nikol Žůrková, projekt Housing first



Co byste řekla, že je specifické pro Vaši práci s ohledem na typ sociální služby, ve které pracujete?

Pracuji v pobytové službě DOZP a Odlehčovací službě. Myslím si, že právě odlehčovací služba je velmi specifická. Je super, že tato služba existuje. Pomáhá zajistit odpočinek pečujícím, kteří se denně starají o své členy rodiny, kteří mají nějaký handicap. Mohou si odpočinout, zajít si za kulturou, odjet na dovolenou a vědí, že naše služba se o jejich člena rodiny postará a zajistí mu tu nejlepší péči. Odměnou pro mě je, že se klienti rádi vrací opakovaně do naší služby.

V čem se soustavně vzděláváte a co se ještě plánujete naučit?

Myslím si, že každý člověk se neustále vzdělává. Vždy přijde nějaká situace, která mě o něco posune dále a dá mi nové zkušenosti. Mám ráda práci se stážisty, studenty škol, protože jim mohu pomoci a vysvětlit podstatu své práce, a tím se rozvíjí i moje myšlenky a názory na mou práci. Určitě jsem ráda, že můžeme absolvovat speciální kurzy a získat nové podněty pro svou práci.

Co Vás osobně na práci sociálního pracovníka baví?

Nikdy jsem si nemyslela, že bych mohla tuto práci vykonávat. Než jsem začala pracovat v sociálních službách, tak jsem byla úplně v jiném oboru. Tato práce má pro mě velký smysl. Je to různorodá práce, nikdy není stereotypní. Nikdy nevím, co mě čeká na druhý den. Práce s lidmi se zdravotním postižením mě velmi naplňuje. Ráda pomáhám i jejich rodinám tak, aby bylo vše v souladu s jejich potřebami a vedlo to k oboustranné spokojenosti. A když vidím, že jsem někomu mohla pomoci, tak o to více mě práce naplňuje a baví.

Pavlína Macková, DiS., DUHOVÝ DŮM Ostrava, domov pro osoby se zdravotním postižením a odlehčovací služba

➤ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK – PROFESE ZNÁMÁ ČI NEZNÁMÁ?!



Co byste řekla, že je specifické pro Vaši práci s ohledem na typ sociální služby, ve které pracujete?

Má práce je rozmanitá. Ráda plánuji, ale každý den je jiný, přináší často nečekané situace. Od počítače tak někdy odcházím do dílen, kde mě klienti učí třeba plést košíky nebo šít. A když už jsem na rukodělné aktivity krátká, trénujeme sociální dovednosti. V práci mi přináší radost to, že často dostávám bezprostřední a upřímnou zpětnou vazbu od klientů, navzájem se od sebe učíme.

Co Vás osobně na práci sociálního pracovníka baví?

Baví mě komunikovat. Těší mě, když naši klienti dělají pokroky a snaží se na sobě pracovat, když se jim třeba podaří vyrobit věc, kterou chtějí někomu blízkému udělat radost. Naplňuje mne také práce se studenty, kteří u nás bývají na stážích. Vždycky říkám, že „šedivá je teorie, ale pestrobarevná realita“. Některé studentky pokračovaly v dílnách také jako dobrovolnice nebo se rozhodly pro další vzdělávání v sociální oblasti. To, že dokážeme někoho inspirovat jít touto cestou, je pro mě nadějí.

V čem se soustavně vzděláváte a co se ještě plánujete naučit?

Na podzim jsem ukončila dvouleté vzdělávání v oblasti expresivních technik. Teď budu pracovat na své asertivitě. Snažím se vycházet lidem vstříc – ostatně tento rozhovor je toho také důkazem :-)) Už zbývá jen nastavit účelnou hranici.

**Mgr. Marie Pístecká, EFFATHA Nový Jičín,
sociálně terapeutické dílny**

Co byste řekla, že je specifické pro Vaši práci s ohledem na typ sociální služby, ve které pracujete?

Na tuto otázku může být spousta odpovědí. Zkusím to zkrátit. Na ranou péči se obrací rodiče těch dětí, které mají nějaký vývojový, genetický nebo jiný problém. Ta škála je široká. Rodiče jsou velmi zranitelní a není pro ně jednoduché si připustit, že je s jejich dítětem něco v nepořádku. Poradkyně musí přistupovat k rodině pokorně a respektovat ji. Zároveň otevírat rodičům oči a podpořit je v těch oblastech, ve kterých jsou ztraceni. Dalším hlavním specifikem je věk našich klientů, a to jsou děti ve věku 0 až 7 let. Proto je to velmi citlivé.



Co Vás osobně na práci sociálního pracovníka baví?

Pokud bych to měla zhodnotit obecně, tak hlavně pocit sebenaplnění, že dělám něco, co je správné, a jdou za tím vidět výsledky.

Se zaměřením na mou nynější práci – pružnost a variabilita. Raná péče je služba hlavně terénní. Spolupracujeme s navazujícími organizacemi a nadacemi, a tak máte možnost poznat spoustu zajímavých lidí.

V čem se soustavně vzděláváte a co se ještě plánujete naučit?

Jak už jsem se zmínila, oblast naší podpory je tak široká, že sebevzdělávání je neustále potřeba. Nikdy nevím, jaké nové dítě poznám. Každé je individuální. Jednou jsem si řekla: „Tak teď už si myslím, že něco umím a mám rodičům co předat.“ A pak poznám nové dítě, například se stejnou diagnózou, ve stejném vývojovém období, a je jiné. Konkrétně bych si ráda doplnila ještě ABA terapii a Znak do řeči.

**Bc. Zuzana Kovaříková, MATANA Krnov,
poradna rané péče**

➤ I KONTROLA NÁS MŮŽE POVZBUDIT!

Středisko potravinové a materiální pomoci navštívili úředníci z Nejvyššího kontrolního úřadu (NKÚ), aby se přesvědčili, zda je služba efektivní, hospodárná a vůbec potřebná pro naše spoluobčany. Před začátkem samotné kontroly o tomto nebyli přesvědčeni a byli snad i názoru, že poskytnuté finanční prostředky mohly být vynaloženy lépe. Jak kontrola probíhala, na co se úředníci zaměřili a jak to nakonec dopadlo, jsme se zeptali vedoucí střediska, paní Marie Slivoníkové, která byť ve své funkci působí krátce, odvedla již obrovský kus práce. Je ale potřeba dodat, že společně s paní Marií stojí za tímto krásným úspěchem také její pracovní tým: Petr Wiselka, Petr Walach, Andrzej Kraina, Stanislav Mrózek, Irena Leiská a Halina Králíková.



Maruško, prosím, přibližte, jak středisko potravinové a materiální pomoci funguje a pro koho je tato služba určena?

Středisko potravinové a materiální pomoci poskytuje potravinovou a materiální pomoc (jak už z názvu vyplývá) osobám v nepříznivých životních situacích. Pomoc zahrnuje dodávku potravin a hygienických potřeb v pravidelných intervalech (Výdejna potravin ve Frýdku-Místku), ale i nárazovou pomoc v případě náhlé nepříznivé životní situace. Pro potřebné osoby zajišťujeme ošacení (jak pro děti, tak i pro dospělé), dětské potřeby, školní potřeby nebo nábytek. Zapojujeme se také do potravinových sbírek (Národní potravinová sbírka, sbírky ve firmách nebo od spolků, církví).

Naše poslední velká akce byla pomoc rodině s 5 dětmi, kterým vyhořel celý byt. Byli jsme schopni zajistit jim potraviny, hygienu, oblečení a do nového bytu i nábytek.



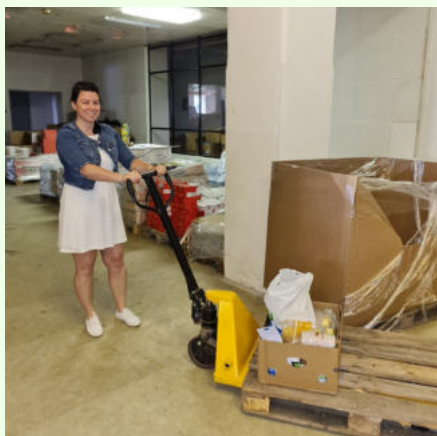
S jakými dalšími službami či organizacemi středisko potravinové a materiální pomoci spolupracuje?

Spolupráci můžeme rozdělit na tu, která jde směrem od nás, a pak na tu směrem k nám.

Směrem k nám nás velmi podporuje Potravinová banka (PB) v Ostravě, kde máme navázány dobré vztahy. Zajišťují nám odběry přebytků z obchodních řetězců, které využíváme buď přímo na střediscích nebo ve Výdejně potravin, také se můžeme díky PB zapojit každoročně do Národní potravinové sbírky na jaro a podzim a v neposlední řadě nám nárazově darují větší množství potravin, které můžeme rozdělit v SD. Jedná se většinou o ovoce, zeleninu, jogurty, sladkosti apod., zkrátka potraviny, které si mnoho našich klientů z důvodu vyšší ceny nemůže nebo nechce koupit.

Velkou zásluhu má však Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) s projektem Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám II, které v SD známe jako POMPO. Díky tomuto projektu se nám plní sklad trvanlivými potravinami, hygienou, textilem, domácími potřebami nebo školními potřebami pro děti. Aktuálně se již projekt bere ke konci, ale věříme, že nás opět MPSV podpoří a podepíše pokračování projektu, abychom mohli nadále pomoc potřebným lidem poskytovat. A také Ministerstvo zemědělství (dále Mze) má velký podíl na fungování našeho střediska. Díky jeho dotacím se nám podařilo pořídit a rekonstruovat halu v Hnojníku, kterou budeme využívat jako centrální sklad potravin a hygieny, a také můžeme z dotací Mze zajišťovat provoz celého střediska.

Pokud se podíváme na spolupráci směrem od nás, tak najdeme mnoho organizací, kterým jsme poskytovali nebo stále poskytujeme potravinovou a materiální pomoc a se kterými máme navázány někdy až přátelské vztahy. Jsou to pobočky Adry Ostrava, Havířov a Orlová, Armáda Spásy, Šance podané ruce, Rozkoš bez rizika, Český červený kříž, Mensana, Mental Cafe, Centrum ZTP, Renarkon nebo pomoc v obcích Třanovice a všechny okolní obce na Jablunkovsku a Třinecku.



Jak moc je taková služba potřebná? Kolik lidí se na Vás s prosbou o pomoc obrací a navštěvuje výdejnu? Máte nějaké statistiky?

Středisko vzniklo z původního projektu, takže i tato proměna vypovídá o jeho důležitosti. Každoročně vydáme pomoc několika tisícům osob. U projektu Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám II se sledují každý měsíc tzv. Indikátory, což jsou vlastně počty podpořených osob za daný měsíc, a abychom nedávali jen potraviny a hygienu, ale pomoc měla i přesah, sledujeme i tzv. Doprovodná opatření, zde popisujeme, komu jsme pomoc přesně poskytli (ženy, muži, děti, osoby bez přístřeší...).

Každého půl roku také probíhají Referenční týdny, kdy se MPSV předkládá vzorek podpořených osob a Závěrečná zpráva o projektu za daný půlrok.

Co se týká pomoci z Potravinové banky, zde také sledujeme počet podpořených osob a pracujeme s programem Hpbanka. Ucelený report z PB za celou SD zatím nemáme, je tedy nutné každý měsíc sečíst všechny střediska ručně. Aktuálně řeším s dodavatelem zpracování možnosti vytvoření si celkového reportu na jeden klik. Objednávka je již poslána, vše domluveno, tak se snad brzy dočkáme.

Co bylo předmětem kontroly NKÚ? Na co kladli úředníci největší důraz?

Předmětem kontroly z NKÚ byly všechny organizace, které spolupracují v rámci dotací na podporu potravinových bank s Ministerstvem zemědělství. Museli jsme tedy předložit, na co jsme využili finance z dotací od roku 2016. Naštěstí jsme všechny podklady dohledali a řekla bych, že v rekordním čase i zkompletovali. Byla tady vidět krásná spolupráce s naší ekonomkou, paní Kubíkovou, a dalšími kolegy, kteří kdy byli zapojeni do potravinové a materiální pomoci. Úředníci zpočátku nevypadali přesvědčeně, že by byla u nás v ČR takováto pomoc a v takové míře potřebná. Objem financí se jim zdál moc vysoký. Takže opravdu kontrolovali každý doklad a položku, zda je potřebný.



Už jsme nastínili, že na začátku kontroly nebyli úředníci příliš přesvědčeni o potřebnosti střediska, Vám se ale podařilo jejich pohled změnit, čím si myslíte, že to bylo?

Ano, je tomu tak. První schůzka s pány kontrolory proběhla v poklidu, avšak u druhé jsme se již s Petrem Wiselkou trochu zapotili. Museli jsme popisovat celý proces od objednání zboží až po distribuci ke klientům – kde, kdy, jak, čím a proč zrovna takto. To byla jedna část. Pak jsme museli objasnit a upřesnit, proč potřebujeme vlastní sklady a proč byla pořízena hala v Hnojníku. Petr je však do kosti přesvědčený, že tato pomoc je více než potřebná (a dokáže přesvědčit všechny okolo sebe) a kdyby k nám jezdilo do skladů týdně 10 kamionů se zbožím, my bychom je využili. V době kontroly z NKÚ jsem byla v SD 2 měsíce, takže jsem spíše u kontroly přihlížela, co se to vlastně děje, hlavní zásluha za tím, jak kontrola dopadla a jak jsme myšlení pánů kontrolorů změnili, jde za Petrem.

Oba pány kontrolory jsme vtáhli do reality a ukázali jim sklady i Výdejnu a počty komodit, které dostaneme a kolika lidem je rozdáme.

Perlička nakonec, před začátkem kontroly proběhl telefonát ohledně nákupu haly v Hnojníku. NKÚ si totiž myslelo, že jsme koupili hnojník, dle jejich slov nějakou díru na hnůj, kterou chceme předělat na sklad. Petr nevěděl v danou chvíli, zda si dělají legraci nebo ho zkouší, ale po pár minutách vysvětlování i v Praze pochopili, že Hnojník je vesnice a v ní stojí naše hala. Ne díra na hnůj :-)

Závěr kontroly je velmi dobrý, povzbudil Vás takový výsledek pro Vaši další práci?

Díky práci všech, kteří byli do kontroly zapojeni, díky podpoře paní ředitelky i paní náměstkyně dopadla kontrola na jedničku a my si můžeme s klidným svědomím říci, že to, co děláme, děláme dobře a padá na úrodnou půdu. Prostor pro inovace je i tak velký, takže plány do budoucna jsou, a nemalé. Nyní je však hlavním úkolem dopracovat rekonstrukci haly v Hnojníku, abychom měli kvalitní skladovací prostory. A taky pevně doufat, že MPSV podepíše pokračování projektu Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám.

Posláním Slezské diakonie je poskytování kvalitních služeb v sociální oblasti na základě křesťanských hodnot. Toho bychom ale nikdy nemohli dosáhnout bez Vás, kolegů, kterým bude záležet na tom, aby naše služby právě takovými byly. Každý měsíc nastupuje do Slezské diakonie několik nových zaměstnanců na různé pracovní pozice, a vždy je pro nás prioritou, aby noví kolegové byli nejen odborníky po stránce profesní, ale měli také lidské kvality, jako je pokora, empatie, laskavost, ochota a mnohé další. Jsme vděční, že takoví kolegové do Slezské diakonie přicházejí, a v tomto článku bychom Vám chtěli několik nováčků představit. Věříme, že mezi námi budou spokojeni, budou moci rozvíjet své schopnosti, a pro službu, ve které působí, budou přínosem.



Roman Witek, pracovník v sociálních službách, středisko SÁRA Petrovice u Karviné



Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Člověk, který chce pracovat v sociálních službách, by měl být slušný, inteligentní, vstřícný, poctivý, trpělivý, měl by umět naslouchat, znát sám sebe atd.

Proč Vy osobně jste si vybral práci v sociálních službách?

Práci v sociálních službách jsem si vybral, protože při hledání nového zaměstnání jsem navštívil webové stránky Slezské diakonie a po přečtení několika informací a zhlédnutí pár videí mě to zaujalo. Rád pomáhám lidem, a tak jsem šel do toho. Myslím, že je to dobrá věc, když můžete někomu pomoci, a člověka to potěší.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Hned na začátku, než jsem nastoupil, mě překvapilo, jak se všichni ke mě chovali při komunikaci jak telefonicky, tak e-mailem nebo osobně. Jsem rád, že kolektiv na AD mě přijal. Jsem tu ještě krátce a myslím, že těch překvapení bude v budoucnu ještě hodně.

Bc. Veronika Nowrotková, poradce rané péče, středisko EUNIKA Karviná

Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Dle mého názoru člověk pracující v sociálních službách má být empatický, milý, poctivý, trpělivý a zodpovědný. Také by měl mít schopnost umět klientům naslouchat, motivovat je a hlavně jim pomáhat.

Proč Vy osobně jste si vybrala práci v sociálních službách?

Vždy jsem lidem ráda pomáhala a navíc miluji děti, takže sociální práce s dětmi byla pro mě jasnou volbou hned po maturitě. Z toho důvodu jsem si vybrala vysokou školu s oborem Sociální práce. Tudíž pracovat s dětmi, kterým mohu pomoci, byla má vysněná práce.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Ano, překvapilo mě, že poskytuje 111 služeb a navíc v tolika městech a obcích. Jinak Slezskou diakonii znám již delší dobu, a to z odborné praxe, takže když jsem viděla výběrové řízení, tak jsem neváhala a hned se na něj přihlásila.



Mgr. Hana Wohlgemuthová, koordinátor střediska, poradna rané péče DOREA Brno

Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Pokud hledá člověk uplatnění v sociálních službách, je důležité, aby možnost pracovat v tomto odvětví vnímal jako výzvu a samotnou práci částečně jako poslání i prostor pro značný seberozvoj. Osobně mám tu zkušenost, že lidé, kteří nepřicházejí s pocitem nadšení, ve kterém očekávají, že je samotná práce bude nabíjet, nesetrvávají v sociálních službách dlouho. Vyčerpá je. Člověk zde vydává hodně ze sebe samotného. Nejde pouze o investovanou fyzickou energii, ale i o kus srdce na dlaní. A právě přes něj se energie vrací v podobě radosti z pomoci druhým. S tímto předpokladem se myslím pojí i potřebné vlastnosti, jako je empatie a takt.

Proč Vy osobně jste si vybral/a práci v sociálních službách?

Práci v sociálních službách jsem si zvolila právě kvůli rané péči. Měla jsem tu možnost v rámci různých praxí nahlédnout pod ruce mnoha specializovanějším poskytovatelům služeb pro děti s postižením. A zjistila jsem, že chci pomáhat k tomu, aby se rodiny těchto dětí dokázaly zorientovat v nabídce daných odborníků, aby se k nim dostaly včas a aby bylo možné všechny subjekty pracující na zlepšení stavu dítěte či situace rodiny propojit a zprostředkovat jejich spolupráci v rámci konceptu ucelené rehabilitace. Protože bez takové podpory je efektivita snahy jednotlivých odborníků zásadně krácena.

Zároveň mi práce v sociálních službách dává krásný prostor pro věnování se situacím rodin do hloubky. Nejde o to klouzat po povrchu, věnovat se jen jedné problematice a obsloužit co nejvíce klientů za co nejkratší dobu. A to mi nesmírně vyhovuje. Možnost komplexního vhledu do situace klienta, včetně poznání jeho přirozeného prostředí, osob, které jej obklopují a svým vlivem částečně tvarují jeho osobnost, je pro mě důležitým aspektem k naplnění smysluplnosti práce na stanovených cílech.



Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Mnoha věcmi. Překvapujícím pro mne bylo zejména to, jak podpora tak velkého zaměstnavatele s dlouholetou praxí a zapracovanými postupy může zmírnit první nejistoty. Nutno říci, že zde hraje velkou roli laskavý a nesmírně empatický přístup všech pracovníků, kterým jsou tyto vlastnosti viditelně vlastní i v rámci osobního nastavení.

Martin Ler, řidič, středisko DUHOVÝ DŮM Ostrava

Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

V sociálních službách by měl pracovat podle mně člověk, kterému by neměly chybět vlastnosti, jako je upřímnost, trpělivost, empatie a ochota pomáhat druhým lidem.

Proč Vy osobně jste si vybral práci v sociálních službách?

Byl jsem delší dobu bez práce a naskytla se mi příležitost pracovat brigádně na pozici řidiče. Táto práce se mi velmi zalíbila a zjistil jsem, že mě naplňuje. Souhrou náhod mi byla po pár měsících nabídnuta tato pozice na stálý pracovní poměr, což jsem přivítal.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Byl jsem mile překvapen přátelským prostředím a obětavým přístupem zaměstnanců k našim klientům, který Slezská diakonie dokáže v tomto mnohdy nelehkém oboru vytvořit.



Alena Dávidová, uklízečka, středisko BETHEL Český Těšín



Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Ze své pracovní pozice si myslím, že mi nepřísluší se vyjadřovat k práci v sociálních službách. Ale jako člověk, a to je odpověď na Vaši otázku, jsem poznala lidi, kteří, jak se říká, jsou na svém místě.

Ochota pomáhat lidem, vstřícnost a srdečnost, to jsou vlastnosti, které by sociální pracovník měl mít, a proto je mi velkým potěšením právě s takovými lidmi v Bethelu Český Těšín pracovat.

Proč Vy osobně jste si vybrala práci v sociálních službách?

O práci uklízečky v Bethelu Český Těšín mi řekla moje známá a protože jsem věděla, že je tam skvělý kolektiv, neváhala jsem a pracovní nabídku ihned přijala.

A opravdu, byla jsem velmi mile překvapená milým přijetím mezi ostatní zaměstnance.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Na otázku, zda mě Slezská diakonie překvapila jako zaměstnavatel, musím opět odpovědět stejně - ano, setkala jsem se vždy s velmi milým a přátelským přístupem. Chtěla bych tedy všem zaměstnancům popřát hodně pracovních úspěchů a v této nelehké době hlavně hodně zdraví.

Bc. Lenka Muroňová, sociální pracovník, středisko SAREPTA Komorní Lhotka

Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Osobně si myslím, že by takový člověk měl být empatický, vnímavý k potřebám a přáním druhých. Schopný udržet si zdravý nadhled nad mnohdy nepříznivými osudy jiných lidí.

Proč Vy osobně jste si vybrala práci v sociálních službách?

Protože jsem od malička vyrůstala vedle blízkého člena rodiny, který naši pomoc potřeboval a ocenil. Rozhodla jsem se vydat cestou pomoci i dalším lidem s vědomím, že mě tato práce naplňuje.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Každý "sektor" sociálních služeb, ať už státní nebo neziskový, přináší svá specifika. Slezská diakonie jako nezisková organizace založená na křesťanské víře je pro mne novou a velmi příjemnou zkušeností.



Martina Szczepaňská, DiS., všeobecná sestra, středisko RÚT Třinec

Co myslíte, jaký by měl být člověk, který hledá uplatnění v sociálních službách?

Myslím si, že pro práci v sociálních službách je důležité umět naslouchat, být empatický a mít určitou rozvážnost.

Proč Vy osobně jste si vybrala práci v sociálních službách?

Byla to pro mě výzva, líbí se mi nápad propojit sociální a zdravotní složku a rozvíjet tak multidisciplinaritu. Leccos se můžeme od sebe naučit, když budeme chtít. Je mi blízká naše cílová skupina uživatelů – osoby s duševním onemocněním. Mám vlastní zkušenost s péčí o svou maminku, takže tuto pracovní příležitost vnímám jako srdcovou záležitost.

Překvapila Vás něčím Slezská diakonie jako zaměstnavatel?

Ne, nepřekvapila.

➤ JAK PROBÍHALO OČKOVÁNÍ PROTI COVID 19 V NAŠICH SLUŽBÁCH



Otázka očkování proti onemocnění Covid 19 byla v posledních měsících velmi diskutovaným tématem nejen ve Slezské diakonii. V době, kdy napříč celým světem bojujeme s epidemií koronaviru, spousta z nás očekávala, kdy se objeví vakcína, která nabídne možnost ochrany proti této nemoci. Na trh se dostalo několik typů vakcín a hned na to v médiích mnoho teorií, polopравd a dezinformací, ze kterých měli lidé přirozeně obavy.

Pro mnohé tedy nebylo jednoduché rozhodnout se, zda se naočkovat nechají. Jelikož jsme ale viděli, co samotná nemoc způsobuje, mnoho z nás se rozhodlo důvěřovat bezpečnosti vakcíny a očkování podstoupit. První distribuci vakcín Moderna pro Slezskou diakonii zajistil Moravskoslezský kraj, s jehož pomocí se nám podařilo zajistit proočkování téměř 50 % zaměstnanců. Očkování bylo nabídnuto také klientům v některých typech pobytových služeb a dobrovolníkům, kteří do služeb Slezské diakonie docházejí. **Začínalo se očkováním v domově pro seniory, domově se zvláštním režimem a domovech pro osoby se zdravotním postižením, kde očkování zajišťovaly mobilní očkovací týmy.**

Když se ve Slezské diakonii s očkováním začínalo, do služeb se vydaly také paní ředitelka či paní náměstkyně, aby společně se zaměstnanci jejich obavy sdílely a mohly je tak v jejich rozhodnutí podpořit. Poté přišly na řadu další pobytové, ambulantní i terénní služby, kde očkování proběhlo v ordinaci pana doktora Rozmanita a některých dalších závodních lékařů. **Jsmo vděční, že díky skvělé spolupráci s Moravskoslezským krajem a vedoucími zaměstnanci mohlo vše proběhnout bez komplikací, a věříme, že očkování bude účinné.**

Obrovské poděkování patří také mobilním očkovacím týmům, závodní lékařce MUDr. Miriam Folwarczné i sestřičce.

Zaměstnanci, kteří se k očkování proti Covid 19 rozhodli později, měli možnost zaregistrovat se přes centrální rezervační systém s kódem, který obdrželi všichni zaměstnanci pracující v sociálních službách. Tento kód platil do 15. 5. 2021.

Všichni naočkovaní zaměstnanci dokládají vedoucímu zaměstnanci (a ten dále na personální oddělení) certifikát o naočkování, a pokud již uplynulo alespoň 22 dní od první dávky očkování, jsou dle současného nařízení vlády osvobozeni od povinnosti testování. Mimo osvobození od testování slouží dnes certifikát jako "vstupenka" do zahraničí, ke kadeřníkovi či jiným službám. :-) Rozhodnutí, zda se nechat naočkovat proti onemocnění Covid 19, je na zvážení každého zaměstnance, jsme ale vděční, že s rostoucí proočkovaností ve Slezské diakonii klesá počet nakažených zaměstnanců i klientů, a věříme, že je to cesta, jak se vrátit zpět k normálnímu fungování ve službách.

Všem zaměstnancům i klientům děkujeme za skvělou spolupráci a přejeme pevné zdraví!



➤ ALKOHOL NA PRACOVÍŠTI – JAK JE TO S TESTOVÁNÍM?

Testování alkoholu na pracovišti je jedno z témat bezpečnosti práce, kterým jsme se v posledních dnech ve Slezské diakonii velmi intenzivně zabývali. Nejen, proč tomu tak je, ale také odpovědi na další otázky, které Vás mohou v souvislosti s touto problematikou napadat, bychom Vám rádi přinesli v rozhovoru s kolegou Martinem Švédou, vedoucím Oddělení správy majetku a BOZP ve Slezské diakonii.



Martine, prosím, mohl byste přiblížit, proč se vůbec ve Slezské diakonii musíme otázkou testování alkoholu na pracovišti zabývat a dechové zkoušky provádět?

Touto otázkou se musí zabývat všichni zaměstnavatelé v České republice. Ještě než ale přejdu k zákonným důvodům, zmínil bych jednu z hodnot Slezské diakonie – odpovědnost. Vykonávat práci pod vlivem alkoholu je nezodpovědné nejen vůči zaměstnavateli a kolegům či kolegyním, ale také vůči uživatelům našich služeb, a to zejména těm, kteří jsou více zranitelní a závislí na pomoci druhé osoby. Člověk, který je pod vlivem alkoholu, totiž vždy představuje větší či menší riziko pro sebe i pro druhé. Co se týče právní úpravy, ta je poměrně roztržštěná. Zákoník práce zaměstnavateli stanoví povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí, zákon o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek upravuje konkrétní postup pro vyšetření přítomnosti alkoholu a ze zákona o inspekci práce potom vyplývá, že zaměstnavateli může být udělena pokuta do výše 300 000 Kč, pokud nezajistí dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů.

V jakém případě mě vedoucí k provedení dechové zkoušky na pracovišti může vyzvat? Provádí se ve Slezské diakonii orientační dechové zkoušky namátkově?

Na otázku, zda zaměstnavatel může provádět namátkové testování či nikoli, existují odlišné odpovědi v závislosti na výkladu právní úpravy. Ve Slezské diakonii však namátkové testování probíhat nebude. Znamená to, že k podrobení se zkoušce mohou být vyzváni v případě, že zaměstnavatel bude mít důvodné podezření, že jsem pod vlivem alkoholu.

Může mě k provedení dechové zkoušky vyzvat pouze můj vedoucí?

V době své nepřítomnosti na pracovišti může vedoucí pracovník provedením dechové zkoušky pověřit jiného zaměstnance. Standardně ale dechovou zkoušku provádí vedoucí zaměstnanec.

Můžu orientační dechovou zkoušku odmítnout? Jaký to pro mě bude mít důsledek?

Zaměstnanec má zákonnou povinnost podrobit se zjištění, zda je pod vlivem alkoholu. Pokud odmítne orientační dechovou zkoušku, musí se podrobit odbornému lékařskému vyšetření. Pokud odmítne i to, hledí se na něj, jako by byl pod vlivem alkoholu. Nevýhodou také je, že pokud zaměstnanec odmítne orientační dechovou zkoušku, uhradí následné lékařské vyšetření bez ohledu na jeho výsledek.

Bojím se, že se při dechové zkoušce nakazím covidem, můžu testování odmítnout z tohoto důvodu?

Jak vyplývá z odpovědi výše, pokud se zaměstnanec bojí absolvovat orientační dechovou zkoušku, může ji odmítnout a bude podroben rovnou odbornému lékařskému vyšetření spočívajícím v odběru krve. V tom případě ovšem uhradí náklady vyšetření bez ohledu na jeho výsledek, protože znemožnil zaměstnavateli vykonat orientační zkoušku. U této otázky mě ještě napadá přirovnání k silniční kontrole. Pokud jsem při řízení auta zastaven policií a vyzván k absolvování zkoušky na přítomnost alkoholu, také to neskončí tím, že se odvolám na epidemii.

Co se stane, pokud bude dechová zkouška pozitivní? Znamená to, že bude můj pracovní poměr ve Slezské diakonii ukončen?

Na základě pozitivního výsledku orientační dechové zkoušky nelze ukončit pracovní poměr (pokud tedy taková orientační zkouška nebyla provedena přístrojem schváleným Českým metrologickým institutem, který je v současné době na trhu pouze jeden). Pozitivní dechová zkouška však znamená povinnost podrobit se následně odbornému lékařskému vyšetření. Teprve pokud je výsledek tohoto vyšetření pozitivní, jedná se o porušení povinnosti zaměstnance, které může být dle okolností kvalifikováno jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 zákoníku práce. A to může ke skončení pracovního poměru skutečně vést.

Poslední otázka na Vás, Martine, je nějaké doporučení pro naše zaměstnance, které Vás v souvislosti s tématem testování alkoholu na pracovišti napadá?

Přijde mi až hloupé někomu doporučovat, aby nechodil do práce opilý, takže se mé doporučení bude týkat spíše postoje k otázce testování. Bylo by fajn, kdybychom testování nebrali jako projev nedůvěry či nepřátelství, ale spíše jako snahu o vytváření bezpečného prostředí pro všechny osoby, které se na pracovištích naší organizace nacházejí.





Kolik zaměstnanců bude mít Slezská diakonie v roce 2026? Jaký bude jejich věkový průměr? V jakých inovovaných či nových službách budou působit?

Na tyto a mnohé další otázky se snaží odpovědět Koncepce personálního managementu ve Slezské diakonii na léta 2021–2026. Koncepce má reagovat na rozvoj služeb, případný útlum a s tím související personální potřeby. Odpovídá na otázku, jaké spolupracovníky a kolik jich budeme potřebovat, co budou muset umět a jaké pracovní podmínky bude třeba vytvořit. Reaguje na naši kulturu křesťanské organizace.

Koncepce vznikala ve spolupráci zejména s vedoucími oblastí a úseku a dalšími vedoucími zaměstnanci v součinnosti s vedením organizace a naším odborným poradcem Ing. Jaroslavem Durdou. Koncepce je otevřená změnám a vývoji situace v naší organizaci.

Koncepce bude k dispozici u vedoucích oblastí a úseku a jednotlivé cíle se stanou součástí strategického plánu i pro další období.



CHYTRÁ NEZISKOVKA

Chytrá neziskovka, tak zní název zamýšleného projektu na pořízení technologického řešení (dále aplikace), která by nám usnadnila vzájemnou komunikaci, předávání informací tak, aby byly co nejbližší těm, kteří je potřebují. Všichni víme, že i covidová doba mnohé technologické věci uspíšila. Dnes již známe e-recepty, e-neschopenky, mnohé další dokumenty se digitalizují a Česká republika se zavázala digitalizovat veřejnou správu do roku 2025.

Možná se ptáte, co zcela konkrétně si představit, že by mohlo fungovat u nás, ve Slezské diakonii, jinak? Například: budete chtít potvrzení o příjmech či zaměstnání? Přihlásíte se na své jméno do on-line aplikace, kde budete mít veškeré informace o Vás. Uvidíte tam pracovní smlouvu, dodatky, výplatní lístky a mnoho dalších dokumentů, které jsou spojeny s Vašimi osobními daty. V této aplikaci budete moci požádat o toto potvrzení o příjmech či o zaměstnání ve Slezské diakonii. Jen vyberete to, co potřebujete. Tato Vaše žádost se odešle na příslušné oddělení personální či mzdové, kde Vám potvrzení vystaví a zašlou zpět. Pak je na Vás, zda si ho vytisknete nebo dál ho v elektronické formě použijete. Takto byste se mohli pohodlně přihlašovat na vzdělávací aktivity, žádat o dovolenou či sledovat svou docházku.

V současné době celý projekt připravujeme v širším týmu lidí. Nechybí v něm zástupci ekonomů, vedoucí středisek, oblastí a další odborní pracovníci. Naše představa je, že aplikace by měla být intuitivní a pro všechny jednoduchá. Rozhodující bude cena pořízení, ale také každoroční provozní náklady této aplikace. Možná nebudou zdigitalizovány všechny agendy najednou, vše je závislé na dotační výzvě, která by nám mohla pomoci naši představu zrealizovat.



Nutno říci, že Chytrá neziskovka nemá v žádném případě nahradit lidský kontakt, ale má pomoci se snížením velkého množství administrativy tak, aby byla možná osobní setkání, která jsou nezbytná pro rozvoj služeb, nás samých a potažmo celé organizace.

Držte palce, ať se dílo podaří!

AGE MANAGEMENT A JEHO OPATŘENÍ V OBLASTECH

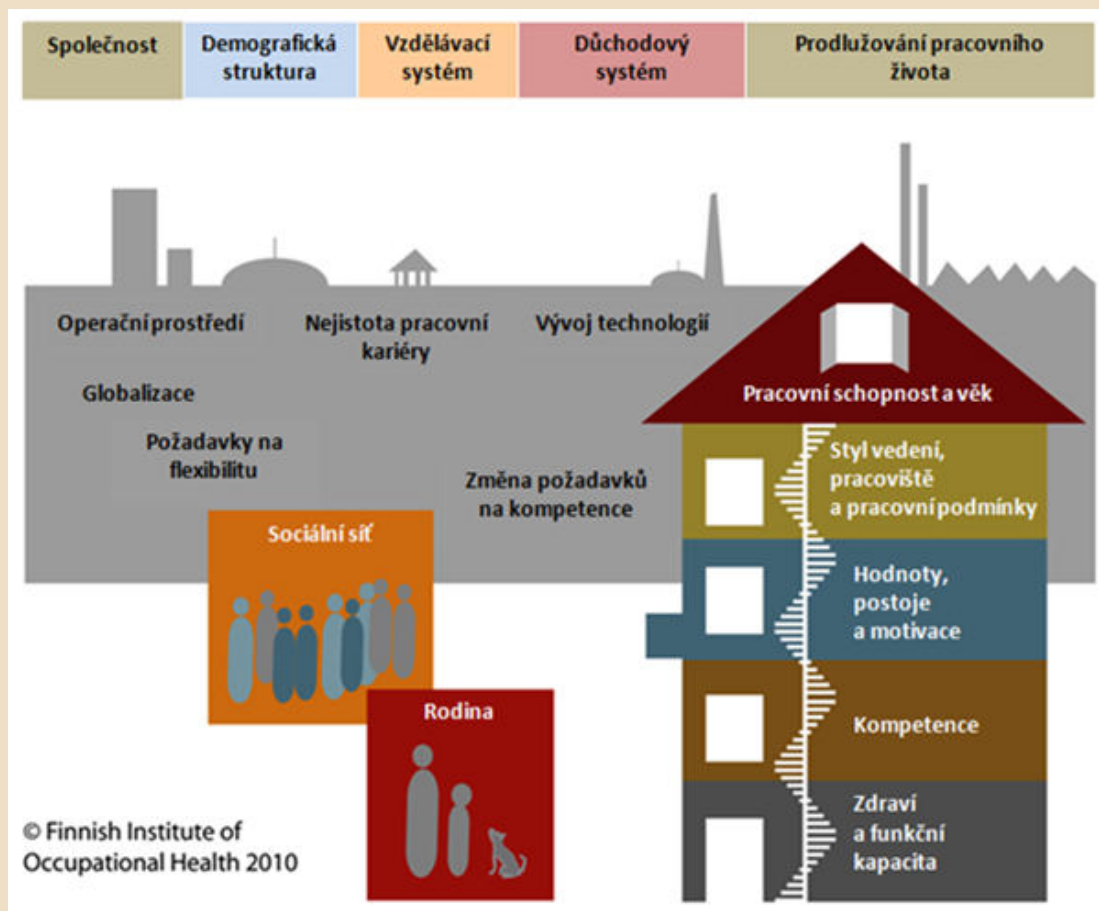
O age managementu již bylo hodně napsáno. Přesto o něm chceme hovořit tak dlouho, dokud jeho nástroje a opatření nebudou naprostou samozřejmostí naší kultury a personální práce. Mnozí z Vás si vybaví projekt, který podpořil zejména pracovníky 50+, ale cílem současného age managementu, respektive opatření, je posílit pracovní schopnost u všech zaměstnanců.

A jak budeme posilovat pracovní schopnost? Krásně to ukazuje **Dům pracovních schopností**. Vedoucí oblasti a úseku přijali každý několik opatření, aby vás podpořili v rámci atributu tohoto domu. Opatření se budou v letech lišit a budou spojena s Vašimi potřebami.

Proto Vás také vybízím k diskuzi nad opatřeními v rámci age managementu pro další léta. Abyste věděli, jaká opatření v jednotlivých oblastech byla přijata, budeme Vás informovat na Kariérovém facebooku.

Sledujte Kariérový facebook, a pokud se Vám aktivita bude líbit, dejte jí svůj lajk nebo komentujte.

Age management i s ohledem na naše věkové složení a předpokládaný růst věkového průměru zaměstnanců ve Slezské diakonii bude stále aktuálním tématem.



ZHODNOCENÍ KAMPANĚ SPOLEČNOU CESTOU KE ZDRAVÍ



Na podzim minulého roku odstartovala ve Slezské diakonii kampaň s názvem **Společnou cestou ke ZDRAVÍ**.

Důvodem, proč jsme se rozhodli pro tuto formu pořadu, byla jednoduchá myšlenka, že zdraví patří v životě člověka k nejcennějším hodnotám. Proto bychom k němu měli přistupovat s náležitou péčí a láskou. V praxi to znamenalo, že jsme se na krátkou chvíli ocitli všichni na stejné vlně s dobrým úmyslem udělat něco prospěšného pro své zdraví.

Smyslem kampaně bylo zprostředkovat Vám každý měsíc rozhovor s odborníkem na různá témata týkající se péče nejen o naše fyzické, ale také duševní a duchovní zdraví. Každé téma pro daný měsíc bylo provázeno biblickou myšlenkou v úvodu a výzvou pro zapojení se pro nás všechny prostřednictvím sdílení nápadů, tipů a inspirací na sociální síti Facebook. Jistě mi dáte za pravdu, že všechny rozhovory byly velmi příjemné a plné zajímavostí. Odměnou nám bylo povzbuzení, předání pozitivní energie a dobré nálady prostřednictvím našich milých hostů, kdy síly a energie bylo a stále je zapotřebí pro zvládnutí náročné covidové doby. Měli jste možnost zhlédnout rozhovor o vyvážené stravě a zdravém životním stylu, zacvičit si cviky po ránu, které Vás nabudí a dodají energii, když máte před sebou dlouhý den.

Pro regeneraci duchovních sil přispělo předvánoční povídání o tradicích a zřijemnění si adventních chviliek. Sílu pro posílení duševního zdraví jste měli možnost načerpat ze slov známého psychologa; jak můžeme podpořit zdraví na pracovišti, nám radil náš závodní lékař. Dozvěděli jste se také zajímavosti ze světa včel a medu, o bylinkách v tématu Zdraví z Boží lékárny a mnoho dalšího.

Je skvělé, že jste v tom byli s námi a posílali nám své milé příspěvky, recepty, fotky a inspirace, moc děkujeme a vážíme si Vašeho zapojení a zájmu.

Přeji Vám pevné zdraví, pestrou chuť do života, hojnost Božího požehnání pro Vaše kroky, které učiníte ve Vašich osobních i pracovních životech v dalším období.



Zhodnocení Miriam: "Byla to velice podnětná aktivita, která mi umožnila hledat, uvědomovat si a pojmenovávat hlouběji souvislosti mezi tělesným, duševním a duchovním zdravím. Témata mi byla blízká a vnímala jsem, že kampaň může být dobře uchopitelná pro zaměstnance Slezské diakonie. Několik zpětných vazeb jsem dostala také od přátel a známých.

Doba covidová přiblížila oblast tělesného a duševního zdraví, oblast duchovního prožívání získala svůj významnější rozměr. Bylo mi ctí přispět do Kampaně Společnou cestou ke zdraví."

Požehnaný čas, Miriam



IDENTITA SLEZSKÉ DIAKONIE ANEB ETIKETA V PRAXI



V září minulého roku jsme pro Vás začali připravovat pořad s názvem **Identita Slezské diakonie aneb etiketa v praxi**. Rozhovory měly formu podcastů, kdy jsme natočili celkem 5 dílů, ve kterých jsme se dotkli důležitých témat, se kterými se můžeme potkat jak v profesním, tak osobním životě.

Etiketu bych přiblížila jako společenskou interakci, která by měla být založena na nepsaných pravidlech slušného a zdvořilého chování, jimiž se člověk prezentuje navenek, ale je to také obecně o tom, jak člověk smýšlí a jaké hodnoty v životě vyznává. Proto také etiketa a etika spolu souvisí.

V rámci etikety se Vám naši hosté snažili přiblížit svůj pohled na různé situace, se kterými se již setkali, sdílet s Vámi osobní zkušenost v dané problematice a zamyšlení, jak by člověk dané situace řešil. Je určitě důležité, aby naše chování prioritně korespondovalo s našimi činy, a ty by měly jít ruku v ruce s pravidly etikety a identitou naší organizace.



Hostem 1. dílu pořadu byla paní ředitelka. Představila smysl pořadu a to, proč je důležité věnovat etiketě ve Slezské diakonii pozornost. Také přiblížila změnu společenských konvencí v souvislosti s šířením nákazy Covid 19, jako podání ruky, nošení roušek apod.

V dalším dílu jste měli možnost poslechnout si vedoucí sekce řízení lidských zdrojů, paní Lenku Waszutovou, která se věnovala etiketě v pracovněprávních vztazích. Třetí díl byl věnován etice a etiketě v křesťanské organizaci v podání koordinátorky duchovní péče, paní Miriam Szókeové. Vztahy k hostům na pracovištích jsme řešili s náměstkyní ředitelky, paní Romanou Bělovou. Dozvěděli jsme se, jak správně postupovat v případě, když pozveme na návštěvu ať už zahraniční nebo místní hosty. S vedoucím Oblasti Frýdek-Místek, Třinec, panem Petrem Wiselkou, jsme vedli rozhovor na téma vztahů v době covidu jak mezi kolegy na pracovištích, tak mezilidských vztahů obecně.

Věříme, že Vám rozhovory byly přínosem, milým průvodcem a inspirací, které využijete v praxi, a přeji Vám, ať ve svém životě a Slezské diakonii zažíváte co nejvíce kultivovaných a pěkných zážitků.



Sdílené pracovní místo

Jedná se o formu flexibilního úvazku, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu své sjednané kratší pracovní doby střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo, v době dohodnuté s vedoucím zaměstnancem, obsazeno zpravidla jedním z nich. Podmínkou je, aby se jednalo o zaměstnance v pracovním poměru se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5h.



S každým zaměstnancem se sjednává dohoda. Dohoda obsahuje způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla práce zajištěna. Dále může dohoda obsahovat způsob vzájemného předávání úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, dobu, na kterou se dohoda uzavírá, souhlas se zastupováním druhého zaměstnance.

Zaměstnanci mají povinnost předložit vedoucímu zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby v písemné formě. Tento rozvrh jsou zaměstnanci povinni předložit vedoucímu zaměstnanci nejméně jeden týden před začátkem období, jehož se rozvrh týká. Toto období může být maximálně 4týdenní. Případné změny takto rozvržené pracovní doby mohou zaměstnanci ve vzájemné spolupráci učinit nejméně dva dny před konkrétní směnou, které se změna týká, s tím, že lhůtu pro seznámení se změnou je možné sjednat i odlišně.

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě může zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dní a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně. Rozvázání závazku z dohody přitom nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Sdílené pracovní místo klade zvýšené požadavky na vedoucího zaměstnance ve věci evidence pracovní doby a dodržování sjednané pracovní doby. Důležitá je také souhra a vzájemná spolupráce zaměstnanců na sdíleném pracovním místě. Nakolik je sdílené pracovní místo výhodou pro zaměstnance, ukáže praxe.





Dovolená v hodinách namísto ve dnech

Od 1. 1. 2021 se počítá dovolená v hodinách namísto ve dnech.

Aby zaměstnanci vůbec vznikl nárok na dovolenou, musí v roce, za který se dovolená poskytuje, konat za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu jeho skutečné týdenní pracovní doby.

Nemoc, neplacené volno se nezapočítávají do celkového počtu hodin výkonu práce, ledaže odpracoval více jak 12 týdnů, pak se hodiny nemoci a volna započítávají, ale maximálně 20 týdnů x 37,5 (týdenní pracovní doba) = 750 hodin u plného úvazku.

Výpočet je následující: Nárok na dovolenou v týdnech x týdenní pracovní doba : 52 x počet týdnů, ve kterých zaměstnanec konal práci.

Uvedu jeden příklad:

Celkový nárok na dovolenou: 5 týdnů
 Týdenní pracovní doba skutečná: 37,5 hodiny
 Odpracováno + překážky v práci: 579 hodin
 Nemoc: 396 hodin

Zaměstnanec odpracoval:

- více jak 4 týdny – vznikl mu nárok na dovolenou
- více jak 12 týdnů ($579 : 37,5 = 15,44$ týdnů práce) – nemoc se započítává, protože je splněna podmínka $15,44 > 12$ týdnů

Počet týdnů, ve kterých zaměstnanec konal práci (se započtením překážek v práci):

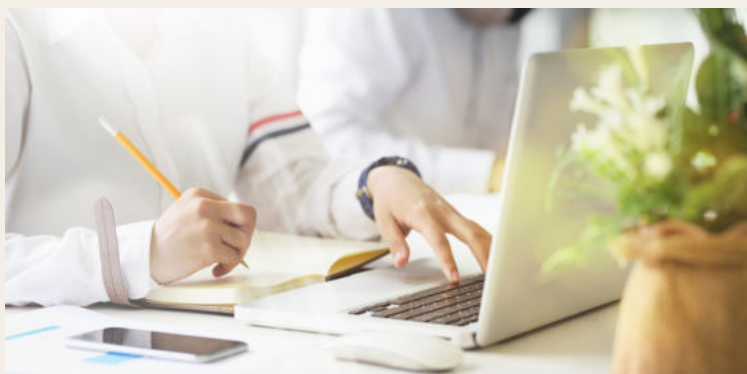
$579 + 396 = 975$ hodin práce

$975 : 37,5 = 26$ týdnů práce

Konečný výpočet nároku na dovolenou v hodinách:

5 týdnů nároku na dovolenou x 37,5 hodin týdenní pracovní doba : 52 týdnů v roce x 26 týdnů započitatelné práce = 93,75 (zaokrouhlené 94 hodin dovolené).

- Ve mzdovém programu Valet se dovolená načítá postupně během zkušební doby.
- U zaměstnanců na dobu určitou program dovolenou počítá jen do konce této doby, a pokud se smlouva prodlouží, program přidá skutečný nárok do konce roku.
- U směnařů, kteří pracují nepravidelně a mají tříměsíční vyrovnávací období, se nárok na dovolenou mění podle počtu odpracovaných hodin.
- U zaměstnanců na mateřské dovolené je přepočít složitější, proto je vhodné v případě potřeby zavolat na mzdové oddělení.
- I po přechodu dovolené ze dnů na hodiny nelze čerpat dovolenou po jednotlivých hodinách, jen po celých směnách (maximálně půlnocích směnách).
- Výhodou přechodu dovolené ze dnů na hodiny je, že zaměstnanci na krátký úvazek nebo 12hodinový směnaři čerpají dovolenou v hodinách za skutečně naplánované směny.





Bude očkování proti Covidu 19 povinné?

Nechat se očkovat proti Covidu 19 je v současné době vždy dobrovolné rozhodnutí každého z nás. A jinak tomu není ani v sociálních službách. Zaměstnanci, kteří jsou naočkovaní a od první dávky očkování uplynulo alespoň 22 dní, jsou však osvobozeni od povinnosti pravidelného testování.

Očkování jim přináší určité "výhody" také při běžném fungování ve společnosti – cestování do zahraničí, využívání služeb apod.

V současné době ale není očkování povinné, např. jak je tomu u očkování proti virové hepatitidě B, kdy povinnost absolvování tohoto očkování vychází pro pracovníky v sociálních službách přímo ze zákona.



Proč bylo v organizaci nastaveno pravidlo, že je potřeba vybrat 3 týdny dovolené vždy nejpozději k 31. srpnu?



Převod dovolené do dalšího roku je novinka, která přišla až s novelou Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2021, tedy poprvé budou moci zaměstnanci požádat o převod dovolené z roku 2021 do roku 2022, a to pouze u dovolené nad výměru 4 týdny (ve Slezské diakonii např. týden dovolené navíc pro zaměstnance, kteří jsou v SD nad jeden rok).

Více dovolené není možné převádět, což byl kámen úrazu, na který jsme v předešlých letech naráželi.

Opakovaně docházelo k situacím, kdy měli zaměstnanci na konci roku velké zůstatky nevyčerpané dovolené, kterou nebylo možné převádět, jelikož toto Zákoník práce neumožňuje, a v případě kontroly hrozí zaměstnavateli za nevyčerpanou dovolenou vysoké pokuty.

Proto bylo potřeba nastavit systém, který nám pomůže těmto situacím předcházet. A právě výše zmíněné opatření se ukázalo jako cesta. Vycházíme ze zkušeností dalších organizací, kde jsou podobná pravidla běžná.

Čerpání dovolené dle Zákoníku práce určuje zaměstnavatel, ale věříme, že pro Vás toto pravidlo nebude přílišným omezením a společně s Vašimi vedoucími zaměstnanci se vždy domluvíte tak, aby byla spokojenost na obou stranách.

Proč se uzavírají pracovní smlouvy do dubna 2022?

Moravskoslezský krajský úřad upozornil vedení organizace, že nebudou podpořeny Individuální projekty, ze kterých jsou některé naše služby hrazeny. Jedná se o částku několika milionů. I přesto, že některé služby mají finanční rezervu v předpokládaných výdajích, je pravděpodobné, že pokud budou podpořeny ze zdrojů MPSV, budou tyto peníze chybět v jiných sociálních službách.

Toho času probíhají vyjednávání na městech a obcích, a tak se situace vyvíjí. Nicméně je třeba přijmout odpovědný přístup pro nejistou situaci v nejisté době, abychom se vyhnuli případným nepříjemným personálním opatřením v důsledku nedostatečného finančního zajištění.





PŘIPRAVUJEME, PLÁNUJEME, TĚŠÍME SE NA...

- ✓ • Školení docházky ve Valetu – červen 2021
- ✓ • Hodnocení zaměstnanců – červen až září 2021
- ✓ • Co jsme se naučili v Covidovém období a jak toho využít?
– výzkum srpen až listopad 2021
- ✓ • Den se sociálním pracovníkem – říjen 2021
- ✓ • Koncert pro zaměstnance a uživatele Slezské diakonie – říjen 2021
- ✓ • Oslavy pracovních jubileí zaměstnanců – listopad 2021
- ✓ • Oslavy životních jubileí zaměstnanců – prosinec 2021
- ✓ • Vydání 4. čísla Personálních novin – prosinec 2021

Velmi děkujeme společnosti LMC s.r.o. a panu Dombrovskému za příležitost zveřejňovat náborové inzeráty na portálech prace.cz, jobs.cz a v aplikaci Práce za rohem, díky nimž se o nás uchazeči dozví a my můžeme zajistit sociální služby novými kolegy.
Mnohokrát děkujeme a přejeme vše dobré.



OSMISMĚRKA



**Je v životě důležitá. Pro každého znamená (tajenka)
něco jiného, avšak jednou za čas ji nutně potřebujeme všichni.**

Najděte všechna slova. Zbylá písmena v osmisměrce tvoří tajenku.

Bazén	Prázdniny
Děti	Pyl
Dovolená	Radost
Hlava	Včely
Hory	Voda
Koktejl	Volno
Květiny	Výlet
Nanuk	ZOO
Pohoda	

R	E	T	L	Z	P	Y	L	p
L	A	S	A	O	R	L	O	R
J	D	O	V	O	L	E	N	Á
E	O	D	H	Ý	X	Č	L	Z
T	H	A	L	N	L	V	O	D
K	O	R	A	A	O	E	V	N
O	P	N	V	D	D	Ě	T	I
K	U	C	A	B	A	Z	É	N
K	E	K	V	Ě	T	I	N	Y

➤ NA TVORBĚ PERSONÁLNÍCH NOVIN SE PODÍLELI:



Mgr. Lenka Waszutová, MBA, vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů

příspěvky:

- Editoriál
- Otázky na paní ředitelku
- I kontrola nás může povzbudit!
- Koncepce Personálního managementu
- Chytrá neziskovka
- Age management a jeho opatření v oblastech
- Sdílené pracovní místo
- Ptáte se nás a my odpovídáme



Bc. Michaela Vrbovská, personální partner pro oblasti Karvinsko, Frýdek-Místek, Třinec a úsek Brno

příspěvky:

- Sociální pracovník – profese známá či neznámá?!
- Představujeme Vám nové kolegy!
- Jak probíhalo očkování proti Covid 19 v našich službách
- Alkohol na pracovišti – jak je to s testováním?
- Ptáte se nás a my odpovídáme?



Ing. Veronika Sasynová, personální partner pro oblasti Ostravsko, Krnov, Bruntál a Novojičínsko

příspěvky:

- Zhodnocení kampaně Společnou cestou ke ZDRAVÍ
- Identita Slezské diakonie aneb etiketa v praxi



Bc. Veronika Nyberová, vedoucí Odboru personalistika a mzdy, personální partner pro oblasti Těšínsko a Pobeskydí

příspěvky:

- Osmisměrka
- Grafické zpracování Personálních novin



Jana Puczková, hlavní mzdová účetní SD

příspěvek:

- Legislativní okénko: Dovolená v hodinách namísto ve dnech



Bc. et Bc. Halina Mihulková, hlavní personalista SD

- Korekce textů